

Klantverhaal | Lancering van leerplatform ADPO-Plus



Lancering van leerplatform ADPO-Plus

ADPO, opgericht in 1988 als een van de eerste bedrijven in de Waaslandhaven in Kallo, is een familiebedrijf en logistiek dienstverlener met 300 medewerkers, gespecialiseerd in de opslag en behandeling van vloeibare fijnchemicaliën. In 2024 introduceerde ADPO samen met Crowe HR Technology het leerplatform ADPO-Plus, een innovatieve tool die voldoet aan alle leerbehoeften van hun medewerkers. In een gesprek met Lies Saliën, HR Manager bij ADPO, bespreken Sanne de Hoeij en Job Swinkels, HR Technology Consultants bij Crowe de unieke kenmerken van de organisatie, de succesvolle implementatie van ADPO-Plus en de toekomst van training en ontwikkeling binnen het bedrijf.

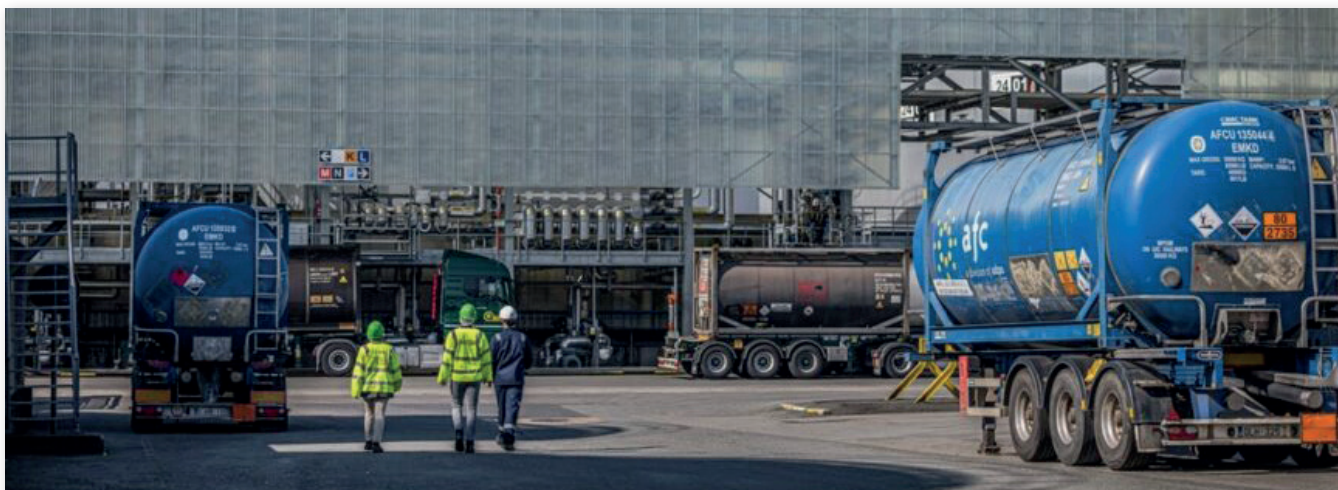
“ Veiligheid staat voorop binnen onze organisatie

Sanne: Kun je meer vertellen over jullie organisatie en medewerkers?

Lies: We hebben ruim 300 medewerkers, een mix van chauffeurs, arbeiders en kantoorpersoneel. En daarnaast ook verschillende nationaliteiten, dat maakt het voor ons als HR divers en uitdagend. In de 35 jaar dat we bestaan hebben we ondertussen drie vestigingen op de linkeroever van de Schelde. We hebben een one-stop-shop concept ontwikkeld. Daarnaast hebben we ook onze eigen transportfirma's zodat we ook het bulktransport en het transport van verpakte goederen kunnen aanbieden aan onze klanten uit de chemische en de petrochemische sector. Nog een leuk weetje: ADPO is met 150.000 m3 roetsvrijstaal tankopslagcapaciteit de grootste single roestvrijstaal terminal ter wereld.

Job: Ik kan me voorstellen dat klanten het fijn vinden om bij jullie meerdere diensten af te nemen, vooral omdat het gaat om chemische stoffen.

Lies: Ja dat is ook de grootste reden waarom klanten voor ons kiezen. Anders heb je veel verschillende leveranciers en dan loopt het vaak fout omdat die externe partijen niet op elkaar zijn ingespeeld. Zo hebben wij dit zelf in de hand en heeft de klant een duidelijk beeld van waar zijn container of product zich bevindt en wat de status is. We proberen te kijken hoe we voor de klant een zo totaal mogelijk pakket aan kunnen bieden. Daarom zijn we gegroeid. We doen altijd die extra mile voor een klant.



Sanne: Hoe ontwikkelen medewerkers zich binnen de organisatie?

Lies: Wij hebben echt specialistische functies. Je kiest bewust voor een bepaalde tak zoals tankpark of magazijn en in die functie kun je doorgroeien. Hier komen bijvoorbeeld naast trucks ook wagons en schepen naar toe, dat vraagt wel om specifieke handelingen maar biedt ook afwisseling en uitdaging in de werkzaamheden. We zijn gespecialiseerd in vloeibare fijnchemicaliën. We maken voor onze klanten uit de automobiel industrie o.a. koelvloeistoffen, remvloeistoffen alsook anti-ijsvorming (de-icer) voor de vliegtuigindustrie. Daar komt veel bij kijken op het gebied van veiligheid voor bestaande medewerkers maar ook voor nieuwe medewerkers.

Job: Veiligheid is ook een belangrijk onderdeel van de onboarding van nieuwe medewerkers binnen ADPO, kun je dat toelichten?

Lies: Alle nieuwe medewerkers komen op dag 1 naar ons hoofdkantoor in Kallo. Eerst krijgen ze informatie over onze werkwijze. Ook bekijken ze de veiligheidsvideo in ADPO-Plus, ons online leerplatform in 3 talen: Nederlands, Engels en Frans. Die training moeten alle medewerkers elke 3 jaar volgen. Veiligheid staat voorop binnen onze organisatie. Daarom doen ook alle medewerkers een kennistest. Ook ontvangen alle nieuwe medewerkers op de onboardingdag hun beschermingsmiddelen. Na het onthaal gaan ze dan door naar de site waar ze effectief tewerkgesteld worden. Op elke site hebben we ook dedicated trainers geïnstalleerd. Zo hebben we mentorchauffeurs die samen rijden met nieuwe medewerkers. In het Tankpark hebben we een Senior Operator die effectief alle nieuwelingen voor zijn rekening neemt en begeleidt en dit is idem voor het magazijn.

Het was in het begin even puzzelen

Sanne: Kun je meer vertellen over ADPO-plus?

Lies: Vorig jaar zijn wij samen met Crowe HR Technology gestart met de implementatie van ADPO-Plus, een digitaal leerplatform exclusief voor onze medewerkers. We hebben inzichtelijk gemaakt welke (verplichte) trainingen we al aanboden aan onze medewerkers en aanvullende trainingen ontwikkeld. Daarbij hebben we een onderscheid gemaakt in functiegroepen en interne en externe trainingen. Het trainingsmateriaal, hebben we omgezet naar e-learnings en voor onze productopleidingen de kennistoetsen gedigitaliseerd. Hiervoor zijn er leerprogramma's opgesteld bestaande uit een e-learning, klassikale training en een toets. Daarnaast hebben we ook de attesten opgeslagen in de digitale dossiers en vervaldata ingesteld zodat er op tijd herinneringen uitgestuurd worden om opnieuw een training te plannen. Het was in het begin even puzzelen hoe we de diverse gebruikers in het systeem (HR, Trainers, Leidinggevende en Medewerkers) het beste konden informeren en meenemen in de processen door middel van taken, bevestigingen, notificaties en herinneringen. Nu dat goed is ingericht, is het een handig hulpmiddel om alle gebruikers te informeren.

Begin dit jaar hebben we het systeem gelanceerd en verzorgen wij vanuit HR in eerste instantie het administratieve gedeelte en dat opleidingen beschikbaar komen in de catalogus, zodat medewerkers ingeschreven kunnen worden. Daarnaast doen we de opvolging met interne en externe trainingsaanbieders om ervoor te zorgen dat handelingen worden afgesloten, zodat scores en uren automatisch toegekend worden. Daarbij kijken we ook naar de resultaten van testen om te zien of bepaalde vragen wellicht herzien of verduidelijkt kunnen worden.

“ Ook na de implementatie was het erg makkelijk om vragen te stellen

Sanne: We hebben tijdens de implementatie intensief samengewerkt en ook na go-live hebben we veel contact gehad. Hoe heb je onze support ervaren?

Lies: Ook na de implementatie was het erg makkelijk om vragen te stellen. Vooral de snelheid van het antwoorden van onze vragen heeft ons geholpen om het systeem verder te finetunen. Nu kunnen we met onze beheerdersaccounts zelf zaken toevoegen of wijzigen en rapporten raadplegen. Wij vanuit HR, maar ook de trainers en leidinggevenden hebben het systeem nu goed onder de knie.

Sanne: Kun je de rol die de leidinggevenden hebben gekregen in ADPO-Plus toelichten?

Lies: Het zijn bij ons de leidinggevenden die hun medewerkers digitaal inschrijven voor een trainingssessie. De verantwoordelijkheid ligt daar, dat hebben we ook duidelijk gecommuniceerd, dit proces verloopt soepel. Bij het kantoorpersoneel zien we dat er wat minder feeling mee is. De trainingen die we in de catalogus hebben gezet, zijn vrij aan te vragen. We zijn nog niet op het punt dat alle medewerkers spontaan in de catalogus kijken en aangeven welke trainingen ze interessant vinden. Vanuit de overheid moeten we vanaf dit jaar een verplicht aantal opleidingsdagen verzorgen. Nu moet het dus, terwijl je eigenlijk niet wilt dat er een verplichting voor nodig is om medewerkers zover te krijgen. En er moet natuurlijk wel een reden achter zitten waarom een medewerker een bepaalde training volgt.



Het is belangrijk dat iedereen de weg naar het platform weet te vinden

Sanne: Welke mogelijkheden zien jullie met ADPO-Plus om die mindset verder te laten groeien?

Lies: We hebben tot nu toe vooral gefocust op het beschikbaar stellen en inzichtelijk maken van trainingen. Op dit moment worden er jaarlijkse evaluatiegesprekken gevoerd maar er is nog geen gestandaardiseerd proces en geen link met trainingen. Omdat we zulke diverse functies en manieren van werken hebben, hanteren we ook verschillende soorten formulieren en dat maakt het complex.

Dit jaar ligt de focus echt op het werken met het systeem en de gebruikersvriendelijkheid, het is belangrijk dat iedereen de weg naar het platform weet te vinden. We gaan de komende tijd verder aan de slag met campagne voeren over het belang daarvan.

Een mooie volgende stap zou zijn, om ook via het leerplatform evaluaties vast te leggen en de evaluaties ook te combineren met opleidingsmogelijkheden. Dan kunnen we alles van onboarding tot opleiding, tot evaluatie aan elkaar koppelen zodanig dat de hele cyclus rond is. En dat stimuleert medewerkers ook om vaker in het systeem te kijken.

Hoe meer functionaliteiten we toevoegen in ADPO-Plus hoe meer we de data ook kunnen combineren

Sanne: Het digitaliseren van processen geeft ook meer inzicht in data. Welke voordelen levert dat jullie op?

Lies: Niet alleen wij vanuit HR maar ook trainers en leidinggevenden hebben inzicht in (beperkte) data. Zo kunnen zij via dashboards in 1 oogopslag zien wat de status is van trainingen, het aantal voltooide trainingen per team, het percentage succesvol afgeronde kennistesten en no shows. Zo kunnen we teams ook met elkaar vergelijken en dat creëert positieve concurrentie onderling. Vanuit de overheid hebben we sinds dit jaar ook rapporteringsverplichtingen en ook instanties vragen hiernaar bijvoorbeeld bij arbeidsongevallen.

Uit het systeem kunnen we de gegevens gemakkelijk exporteren naar Excel. Wij werken zelf liever met dashboards om de data visueel weer te geven. Hoe meer functionaliteiten we toevoegen in ADPO-Plus hoe meer we de data ook kunnen combineren en dat levert ons echt de inzichten op waar we weer verder op kunnen bouwen.

Job: Jullie gebruiken ADPO-Plus ook als communicatiemiddel. Kun je aangeven hoe jullie dat ingezet hebben?

Lies: Op het platform hebben we al onze policies, templates en formulieren geüpload. Als we nieuwe berichten plaatsen ontvangen medewerkers hier meldingen over. En we verwijzen ze steeds weer door. Wil je de nieuwe car policy ontvangen? Ga naar ADPO-Plus. Ook over het CPBW (Comité voor preventie en bescherming op het werk) communiceren we actief door middel van een community. De verslagen worden gepubliceerd op het platform en met iedereen gedeeld en je merkt dat dat veel gelezen wordt. We proberen ook meer open te communiceren en aan de slag te gaan met de besproken punten.

Dat draagt bij aan een betere en veiligere werkomgeving en zo creëren we ook meer betrokkenheid. Die community's willen we nog verder uitbreiden. We hebben alvast een opzet gedaan met het CPBW maar zien ook voor andere teams en projecten hier mogelijkheden in. Zo kunnen we de grote hoeveelheid mails ook terugbrengen en ervoor zorgen dat medewerkers voor zoveel mogelijk handelingen naar een centraal punt gaan, het platform.



We hebben in een vroeg stadium collega's erbij betrokken

Sanne: Heb je nog tips voor organisaties die net als jullie leren en ontwikkelen willen professionaliseren en digitaliseren?

Lies: Ik denk dat het altijd goed is om te kijken waar je als organisatie staat en daar realistisch in te zijn. Voordat wij startten met de implementatie hadden wij al van alles opgezet intern maar niet centraal georganiseerd en nog weinig gedigitaliseerd. Daardoor zijn we wel een beetje geschrokken van alle mogelijkheden die het platform biedt en wat er allemaal bij komt kijken. We hebben in een vroeg stadium collega's erbij betrokken die voor de grote afdelingen ook al opleidingen plannen en daarnaast ook de afdeling HSEQ (Health, Safety, Environment & Quality). Dat heeft voor ons goed gewerkt om hetgeen dat we deden ook aan te laten sluiten met de praktijk. Nu hebben we nog steeds elke maand overleg met HR, HSEQ en de afdelingsverantwoordelijken voor opleiding om het systeem te blijven evalueren en eventuele vragen en nieuwe ideeën te bespreken. We staan hier ook voor open en willen graag horen wat goed loopt en wat nog verbeterd kan worden. Dan kunnen we ook samen brainstormen over wat we kunnen doen en het systeem uitbreiden met hetgeen waar behoefte aan is binnen de organisatie.

